

新潟市定員配置計画 2023

【2023年4月～2027年3月】

令和5年3月

新 潟 市

目 次

I	定員配置計画 2023 策定の趣旨	1
II	現在の職員数の状況と課題	
1	普通会計部門における職員数・総人件費の推移	2
2	政令指定都市（100 万人程度以下）との比較	3
	・ 普通会計部門での比較	3
	・ 職員数の修正値と差異が生じている部門における分析と課題	4～9
3	職員の年齢構成における特定の階層への偏り	10
	・ 職種別職員数の現状と課題	11
4	年齢構成の平準化に向けた取組	12
	・ 民間企業等職務経験者採用の実施状況	12
5	定年引上げ制度の導入	13
	・ 段階的な定年の引上げ	13
	・ 再任用職員の推移	14
	・ 段階的定年引上げ期間中の年度ごとの職員数の推移	15
III	新潟市定員配置計画 2023 の内容	
1	基本方針	16
2	計画期間	16
3	取組項目	16～17
4	数値目標	18
5	進捗管理	18
	《参考》 これまでの定員管理の状況	
1	平成 7 年度から平成 16 年度まで	19
2	平成 17 年度から平成 21 年度まで	20
3	平成 22 年度から平成 24 年度まで	21
4	平成 25 年度から平成 26 年度まで	22
5	平成 27 年度から平成 30 年度まで	23
6	平成 30 年 10 月から令和 4 年度まで	24

I 定員配置計画 2023 策定の趣旨

本市では、これまでも持続可能な行財政運営のため、業務のあり方・やり方の見直しや、簡素で効率的な組織体制の見直しなどにより、定員の適正化を積極的に取り組んできました。

今後迎える本格的な人口減少時代や、地球規模の気象変動、「SDGs」の実現に伴う社会の価値観の変容など、本市を取り巻く状況は目まぐるしく変化を続けています。新たに策定する「新潟市総合計画 2030」においては、将来にわたって市民の皆様が心豊かに暮らせるまちを築くため、本市が持つ強みを最大限に活かしながら、「持続可能なまちづくり」を市民とともに進めることとしています。

また、職員の人事管理においては、令和 5 年度から段階的に定年が 65 歳まで引き上げられるため、職員の年齢構成や高齢期の職員の働き方に大きな変化が生じることになります。

複雑化・多様化する地域課題や、公共施設の長寿命化などに伴う大規模な財政支出に対応しながら、市民サービスを維持・向上させ、市民が安心して暮らすことのできる「選ばれる都市新潟市」を実現するためには、限られた資源の選択と集中をはじめとした持続可能な行財政運営が必要です。

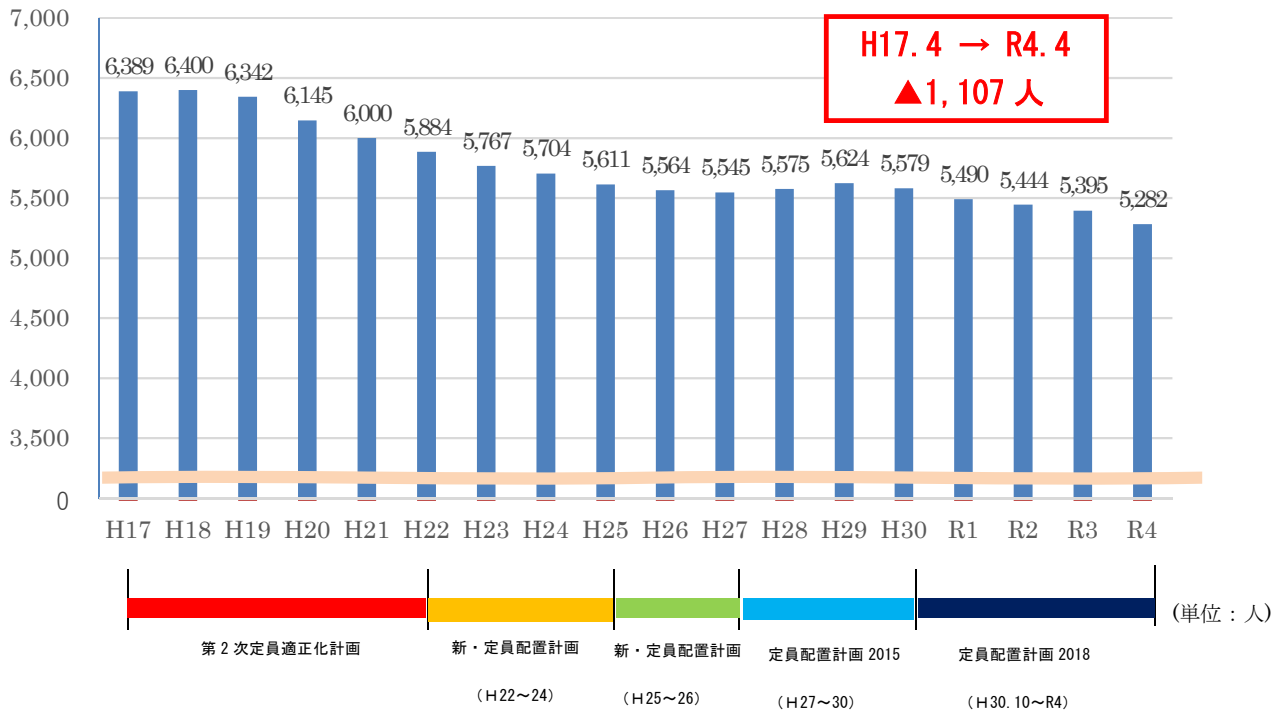
本計画では、地方公務員法の改正に伴う、職員の定年引き上げなどの大きな変化に対応しながら、本市が持つ強みや特性を生かし、市役所内の組織や人員が抱える課題に対して、引き続き、スピード感をもって適正化に取り組めます。

II 現在の職員数の状況と課題

1 普通会計部門における職員数・総人件費の推移

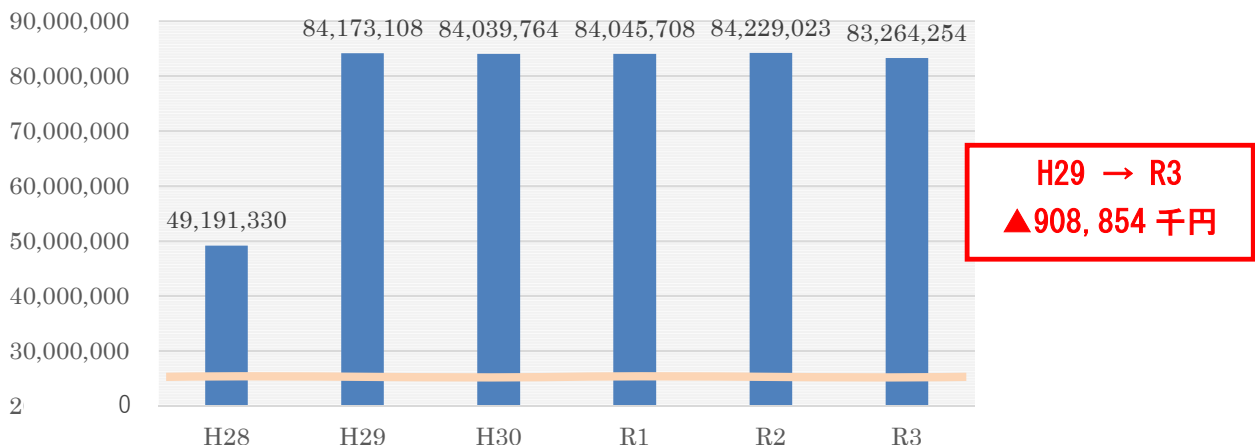
○ 職員数の推移

本市では、これまでの定員適正化の取り組みにより、事務事業のあり方・やり方や、簡素で効率的な組織体制の見直しを行うことで、普通会計部門において、広域市町村合併後の平成17年度から令和3年度末までに計1,107人を減員してきました。



○ 総人件費の推移（各年度決算額より）

平成28年度に行われた教職員の県からの権限移譲や、令和2年度からの会計年度任用職員制度導入により、総人件費は一時的に増加しましたが、正規職員と同様に、業務のあり方・やり方の見直しを行うことで、平成29年度と比較して、令和3年度末には約9億円削減しました。



※一般職員の人件費、非常勤職員の報酬、臨時職員の賃金等をあわせたもの
 ※臨時職員については、緊急雇用対策によるものは除く

(単位：千円)

II 現在の職員数の状況と課題

2 政令指定都市（100万人程度以下）との比較

○ 普通会計部門での比較

(1) 比較の手法及び前提条件について

本市の職員数の現状を分析するにあたっては、前計画である「定員配置計画 2018」と同様に、総務省の「定員管理調査」に基づき、人口 100 万人程度以下の同規模政令指定都市の職員数をもとに算出した、平均的なモデル職員数（※「修正値」）と比較を行います。

本計画の策定においては、国の配置基準に基づき、人口などの諸要件によって職員数が定められ、自治体独自の適正化の取り組みに影響を受けない職種や部門（生活保護のケースワーカー、児童相談所で児童虐待対策に従事する社会福祉・児童福祉職員など）、教育職員は除くこととします。

(2) 令和 4 年 4 月 1 日時点の比較結果について

「定員配置計画 2018」においては、上記の職員を含めた普通会計部門での比較を行い、平成 29 年 4 月 1 日時点で、本市は平均的なモデル職員数を 471 人超過していましたが、令和 4 年 4 月 1 日時点では 140 人超過する結果となりました。

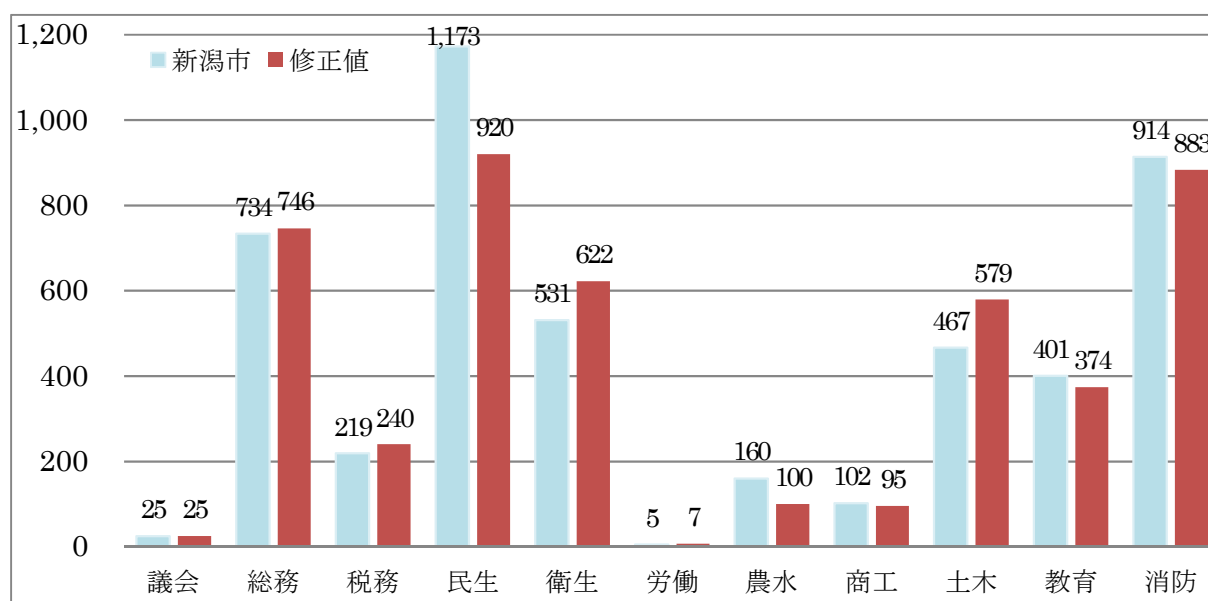
※【修正値】人口や産業構造の類似した団体と比較し、各部門の職員配置数の平均を示したもので、当該部門に職員を配置している団体を対象に比較した指標となるもの。

【令和 4 年 4 月 1 日現在】

職員数（人）

部門	一般行政部門									特別行政部門		合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農水	商工	土木	教育	消防	
新潟市	25	734	219	1,173	531	5	160	102	467	401	914	4,731
修正値	25	746	240	920	622	7	100	95	579	374	883	4,591
超過数	0	△ 12	△ 21	253	△ 91	△ 2	60	7	△ 112	27	31	140
超過率（%）	0.0	△ 1.6	△ 8.8	27.5	△ 14.6	△ 28.6	60.0	7.4	△ 19.3	7.2	3.5	3.0

※「超過率（%）」は、「超過数」を「修正値」で除した数値。



Ⅱ 現在の職員数の状況と課題

○ 職員数の修正値と差異が生じている部門における分析と課題

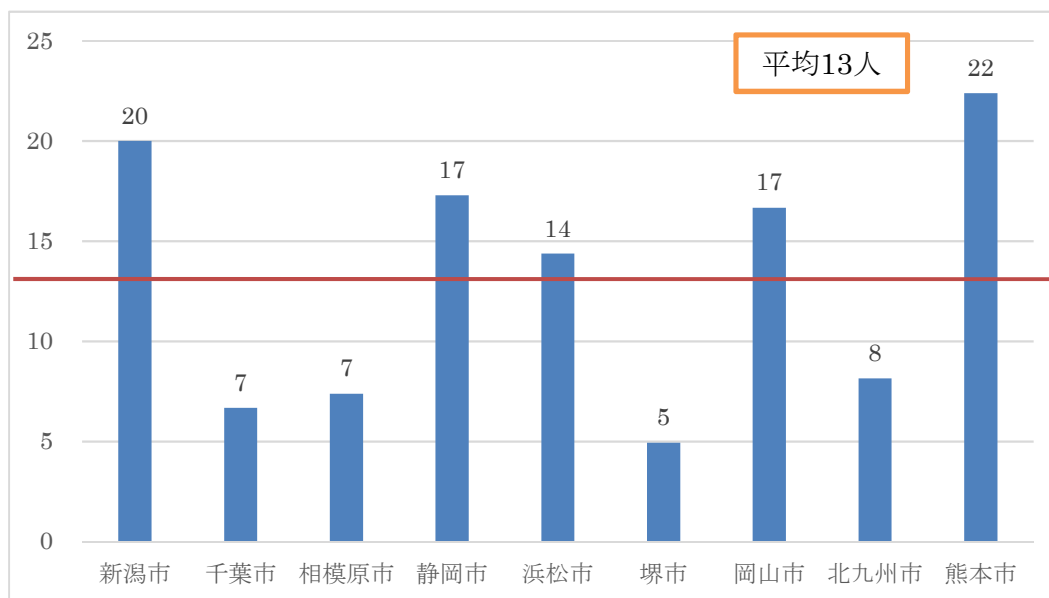
部門別では、農林水産や民生、教育などで修正値を上回る一方、衛生や土木などで修正値を下回る結果となっています。

【農林水産部門】

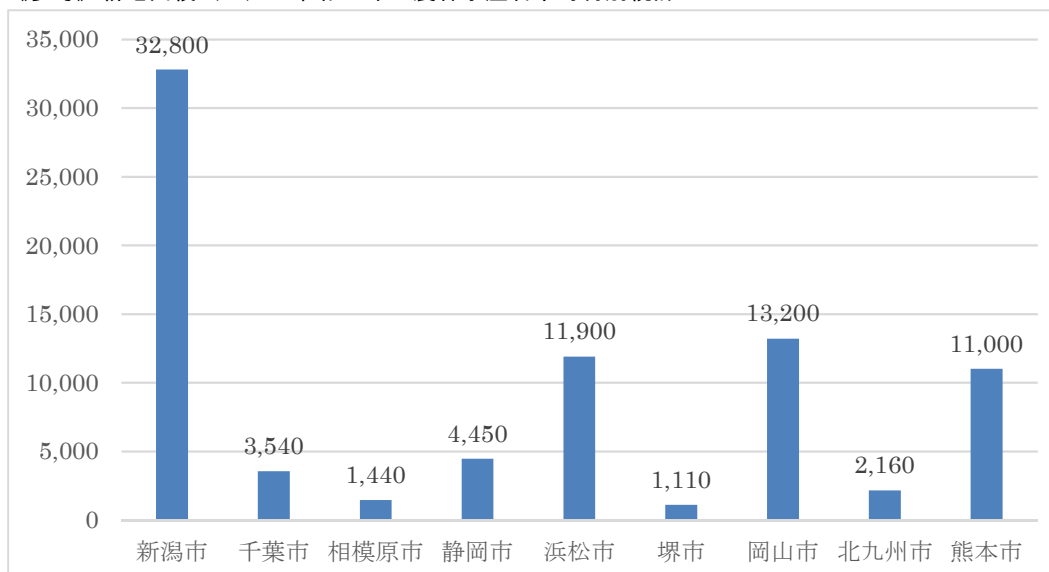
本市は特に広大な耕地面積を有しており、本市のほかにも区役所に農業部門を設けるとともに、5つの事務所を持つ農業委員会を有していることから、住民10万人当たりの職員数で比較すると、平均を7人上回っており、熊本市に次いで2番目に多くなっています。

一方、耕地面積で見ると、2位の岡山市の約2.5倍となっており、耕地面積に比較すると職員数は少なく、他都市に比べて業務の効率化が図られていると言えます。

農業（農林水産部門）職員数（人／住民10万人）



《参考》耕地面積（ha） 令和3年 農林水産省市町村別統計



II 現在の職員数の状況と課題

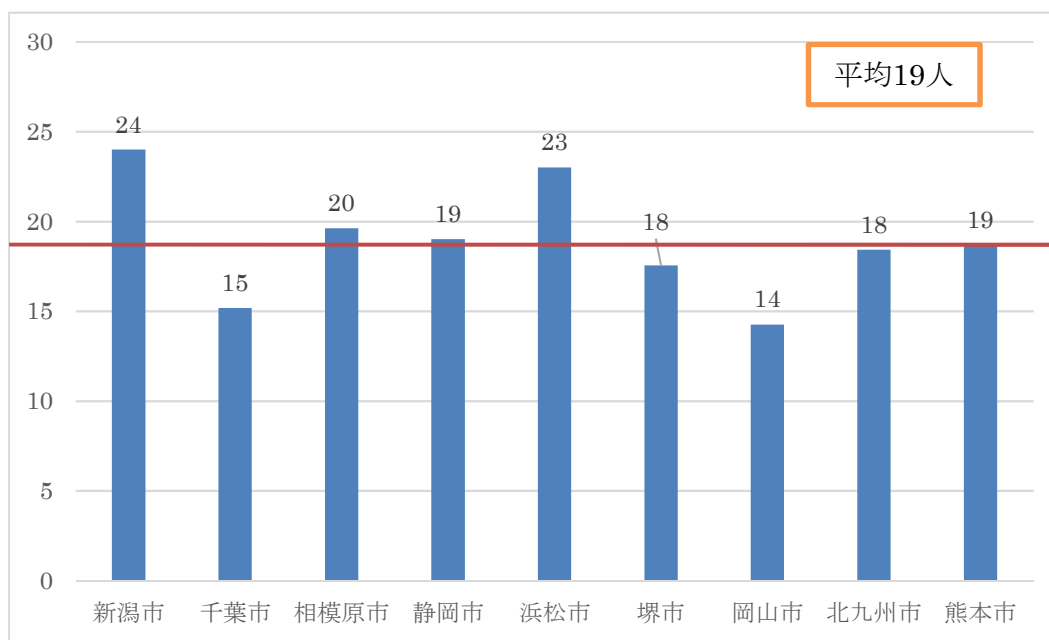
○ 職員数の修正値と差異が生じている部門における分析と課題

【教育部門】

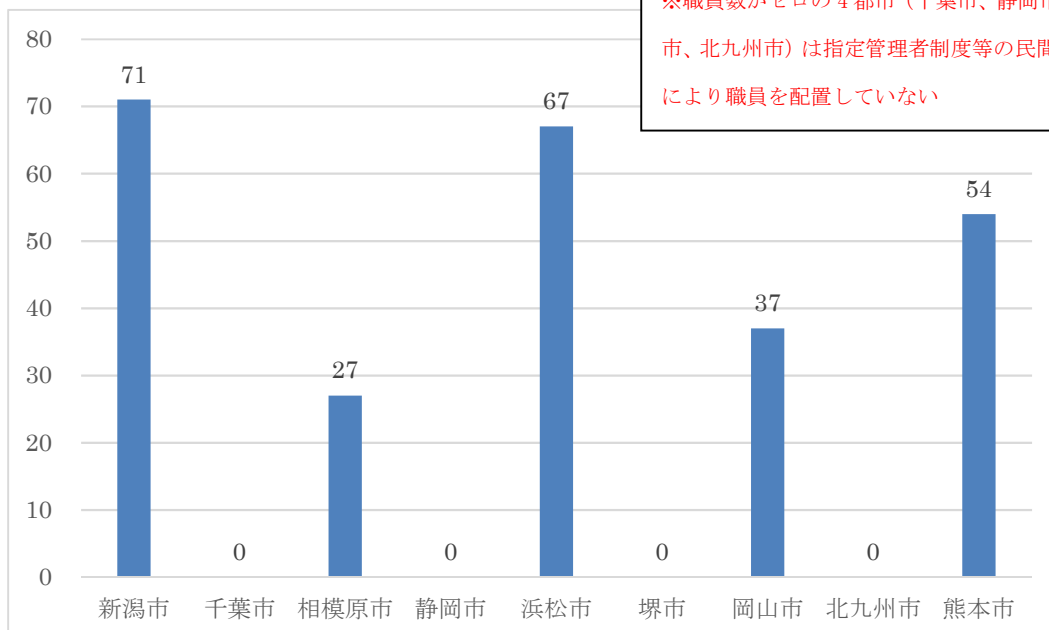
本市の住民10万人当たりの社会教育関連職員数は、設置する多くの公民館の管理を直営で行っていることから、政令指定都市比較で最多となっています。

区役所地域課、地域総務課などが実施する類似事業との整理を行い、出張所・連絡所等の複合施設との連携（人的資源の有効活用）に加え、施設管理の民間委託化などが適正化への検討課題として挙げられます。

教育部門社会教育関連職員数（人／住民10万人）



《参考》公民館職員数（令和4年度定員管理調査）



II 現在の職員数の状況と課題

○ 職員数の修正値と差異が生じている部門における分析と課題

【民生部門】

国の配置基準を除く民生部門全体を住民10万人当たりの職員数で比較すると253人上回っています。これは保育所関連について、本市では公立保育園を多く設置していることに加え、未就学児に対する手厚い保育を行うため、国の基準を上回る配置基準を設け、保育園に相応の職員を配置していることが主な理由です。別途策定済みの「市立保育園配置計画」に基づき、市立保育園の適正配置を計画的に進めています。

各種年金保険関連及び旧地域改善対策関連においては、手厚く職員配置を行っている都市があります。

民生一般と福祉事務所関連の職員合計においては、他の政令指定都市と大きな差異はなく、標準的な職員配置が行われていると言えます。

民生部門職員数の修正値比較

上段：当該市職員数 中段：当該市モデル職員数 下段：当該市実職員数との差 職員数（人）

指定都市名 部門	新潟市	千葉市	相模原市	静岡市	浜松市	堺市	岡山市	北九州市	熊本市
民生部門計 (配置基準を除く)	377	480	431	291	338	550	298	663	399
	418	519	383	370	426	443	377	503	390
	△ 41	△ 39	48	△ 79	△ 88	107	△ 79	160	9
保育所	796	912	432	679	279	314	700	253	233
	502	623	460	444	512	532	453	604	469
	294	289	△ 28	235	△ 233	△ 218	247	△ 351	△ 236

Ⅱ 現在の職員数の状況と課題

○ 職員数の修正値と差異が生じている部門における分析と課題

【衛生部門】

衛生部門全体を住民 10 万人当たりの職員数で比較すると 91 人下回っています。

内訳としては、委託化が進んでいることにより清掃関連（清掃センターなどの部署に配属される職員）で 46 人下回っていることが主な要因です。

保健衛生関連では、普通会計で管理する診療所などの設置の有無などにより、都市ごとの事情の違いがあり、28 人下回りますが、標準的な職員配置が行われていると言えます。

衛生部門職員数の修正値比較

上段：当該市職員数 中段：当該市モデル職員数 下段：当該市実職員数との差

部門 指定都市名	職員数（人）				
	衛 生	公 害	清 掃	環 境	衛生 部門 計
千葉市	444	23	135	35	637
	467	25	244	37	773
	▲ 23	▲ 2	▲ 109	▲ 2	▲ 136
相模原市	260	25	247	14	546
	345	18	180	27	570
	▲ 85	7	67	▲ 13	▲ 24
新潟市	350	17	150	14	531
	376	20	196	30	622
	▲ 26	▲ 3	▲ 46	▲ 16	▲ 91
静岡市	354	12	135	28	529
	333	18	174	26	550
	21	▲ 6	▲ 39	2	▲ 21
浜松市	359	14	176	26	575
	384	20	200	30	634
	▲ 25	▲ 6	▲ 24	▲ 4	▲ 59
堺市	388	28	171	49	636
	399	21	208	31	659
	▲ 11	7	▲ 37	18	▲ 23
岡山市	301	12	270	10	593
	340	18	177	27	561
	▲ 39	▲ 6	93	▲ 17	32
北九州市	472	46	277	41	836
	453	24	236	36	749
	19	22	41	5	87
熊本市	519	5	237	54	815
	351	19	183	28	581
	168	▲ 14	54	26	234

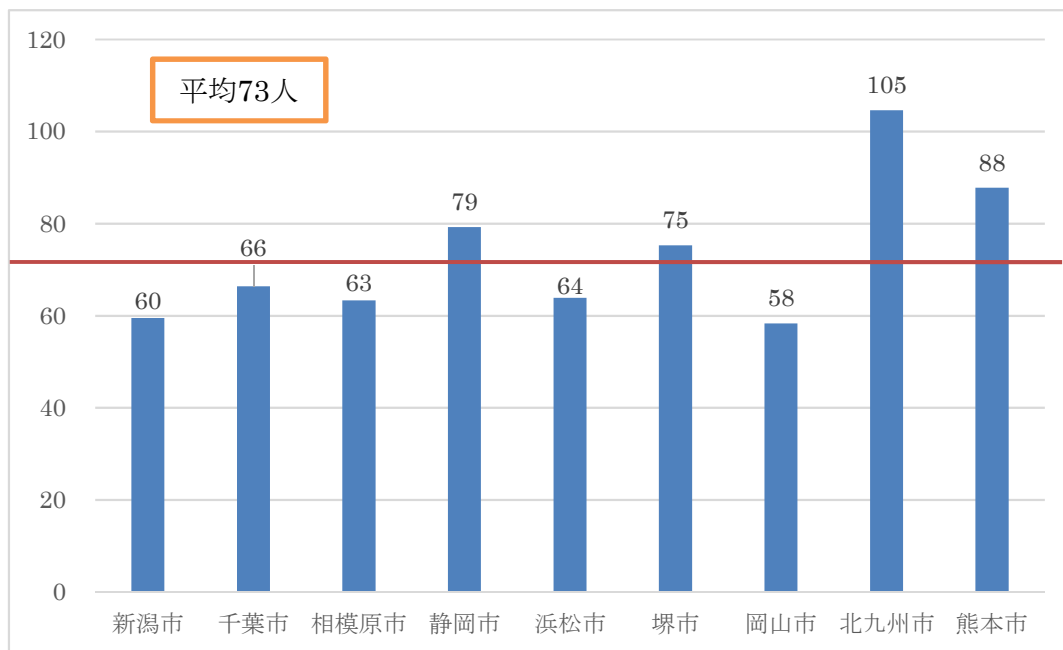
Ⅱ 現在の職員数の状況と課題

○ 職員数の修正値と差異が生じている部門における分析と課題

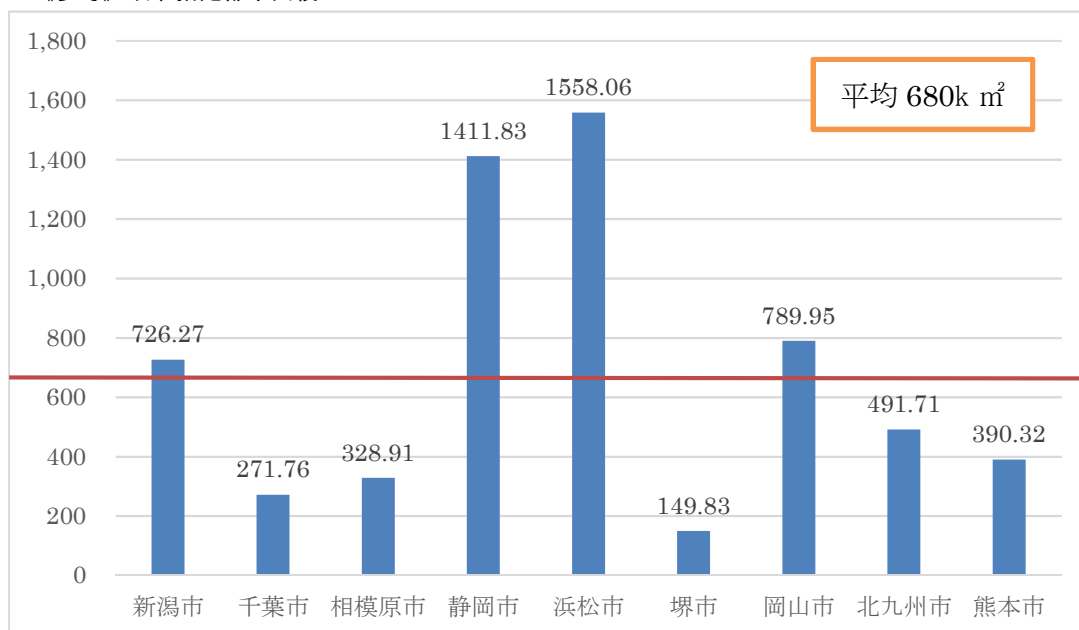
【土木部門】

市が管理する港湾施設の有無などにより、都市ごとの事情の違いはありますが、本市の面積は政令指定都市の中でも広いものの、公園施設の維持管理や道路パトロールなどへの民間委託の積極的な導入により、住民10万人当たりの職員数は少ない状況です。現状は市民サービスに影響は生じていないものの、今後、長寿命化対策を必要とする道路施設・橋りょうなどの増加に伴い、適切な維持管理を行うため、長期的な事業計画の策定・実施を行っていく必要があります。

土木部門職員数（人／住民10万人）



《参考》政令指定都市面積



Ⅱ 現在の職員数の状況と課題

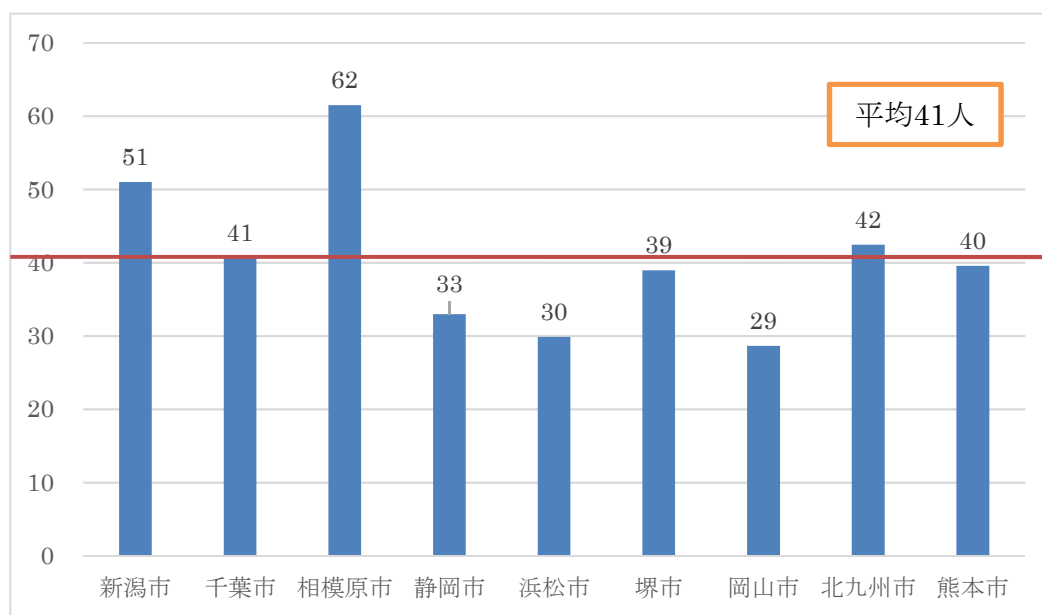
○ 職員数の修正値と差異が生じている部門における分析と課題

【総務部門】

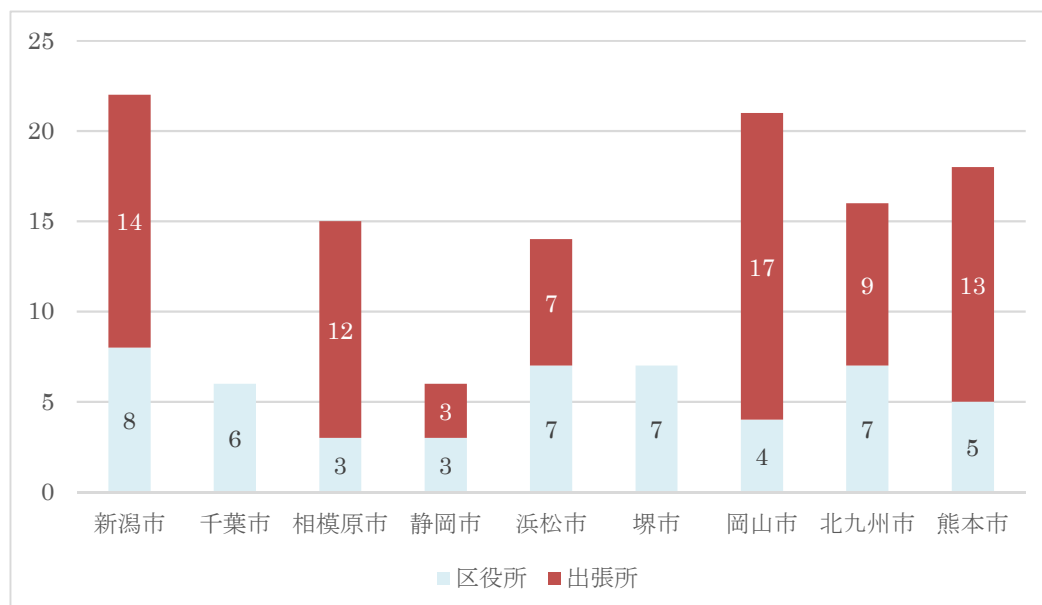
8つの区役所をもつ本市では、区役所の他に出張所や連絡所を他都市と比べ多く設置しているため、当該部門の職員数が多くなっています。

特に、郊外エリアにおいては身近な行政窓口の一つではありますが、今後、ICT技術やマイナンバーカードの利活用を図ることによって、市民の利便性の向上とともに、職員の適正化を行うことが可能な分野です。

総務部門住民関連職員数（人／住民10万人）



《参考》区役所・出張所数（令和4年4月1日現在）



II 現在の職員数の状況と課題

3 職員の年齢構成における特定の階層への偏り

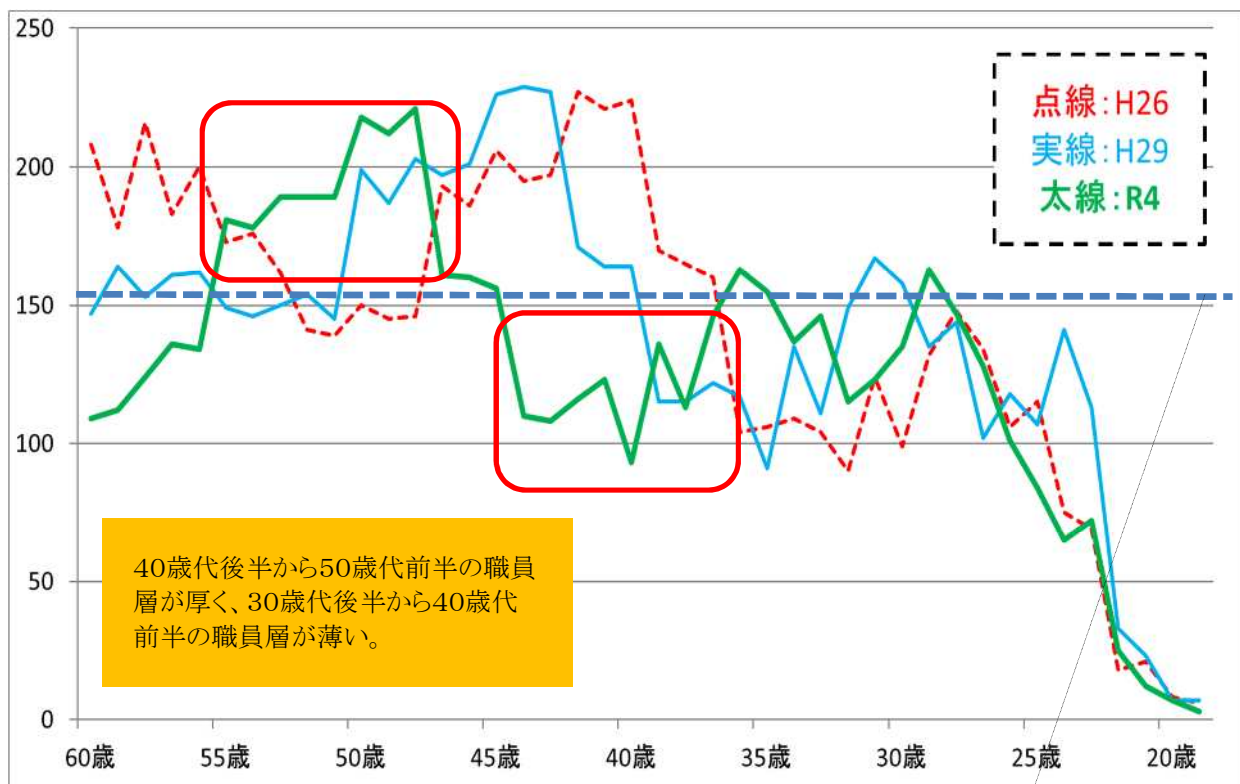
本市職員の年齢構成は、40歳代後半から50歳代前半の職員層が厚く、退職者が少ない時期に新規採用数を抑えられていた30歳代後半から40歳代前半の職員層が薄くなっており、年齢構成に偏りがあります。

こうした偏りがあることにより、職員の知識や技術の継承などが円滑に行われなかったり、管理職の育成が追い付かなかつたりするなど、組織的な問題が生じるおそれがあるほか、短期間に職員が大量に定年退職を迎えることによって退職手当額が一時的に増大するといった財政的な問題など、行財政の安定的な運営に支障をきたす恐れがあります。

これらの諸問題に対処するため、職員の年齢構成の平準化を考慮しながら、引き続き計画的に採用を行っていく必要があります。

○ 年齢別職員数 令和4年4月1日現在／水道・病院・教員除く

(単位：人)



40歳代後半から50歳代前半の職員層が厚く、30歳代後半から40歳代前半の職員層が薄い。

平準化ラインとは・・・

職員の年齢構成に偏りが生じると、今後の市政運営に支障をきたす恐れがある、29歳から55歳までの職員数平均の153人程度を平準化の基準として設定し、年齢構成の平準化を図ります。

Ⅱ 現在の職員数の状況と課題

○ 職種別職員数の現状と課題

【一般行政】年齢別職員数（令和4年4月1日現在）

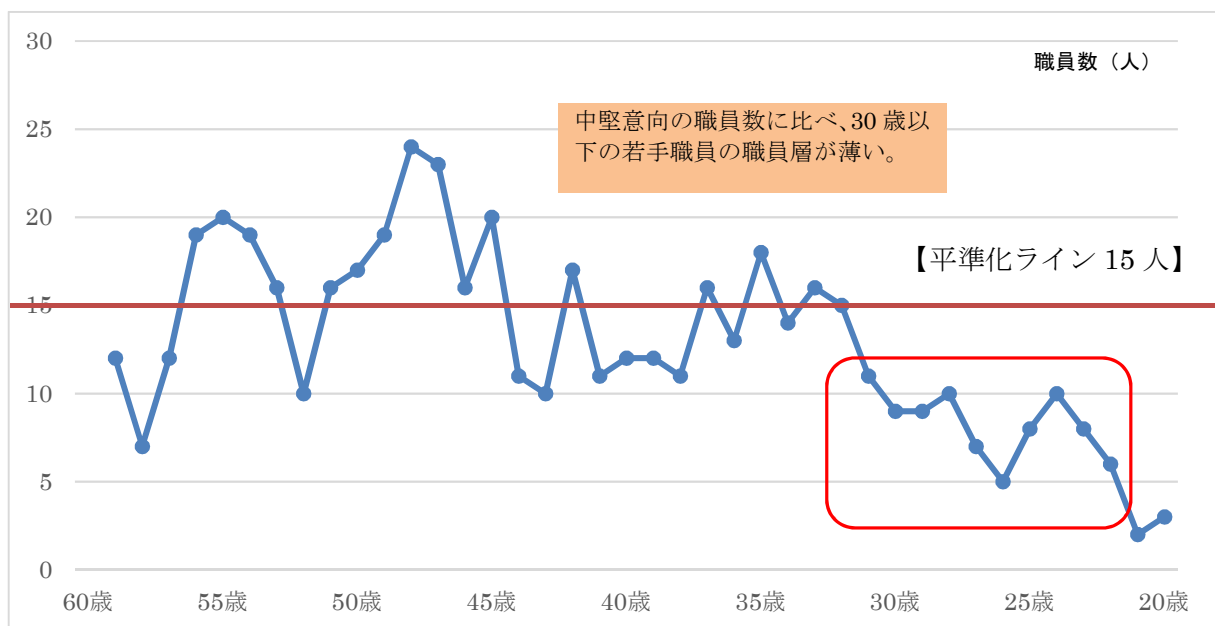
一般行政職の年齢構成の偏りが顕著であり、計画的な職員採用が必要となっています。



【土木】年齢別職員数（令和4年4月1日現在）

土木職については、年齢別の職員数に多少のばらつきが存在するものの、大きな谷間となっている世代はありません。

ただし、近年の少子化に伴って、採用市場が「売り手市場」にある中に加えて、理系学生の採用が困難な傾向が続いており、将来を担う人材の確保が喫緊の課題となっています。



II 現在の職員数の状況と課題

4 年齢構成の平準化に向けた取組

本市では、民間企業等職務経験者の採用を平成19年4月採用（一般行政・土木）からスタートし、職種を拡大しています。平成23年4月採用以降は、20人程度の採用を行っていますが、社会福祉職や、土木・建築職などの専門職種で合格者が採用予定数に満たない状況も出てきています。

民間企業等職務経験者の採用は、民間企業等での職務経験を生かし即戦力としての活躍が期待できるとともに、年齢構成の平準化を進めていく上でも有効な手段です。

今後も社会情勢の変化に合わせて、採用試験の手法を見直し、求める人材や職種を確保する必要があります。

◆ 本市の民間企業等職務経験者採用の実施状況

	一般行政	社会福祉	土木	建築	機械	電気	化学	薬剤師(行政)	保健師	司書	計
平成19年4月採用	3		3								6
平成20年4月採用	2		2								4
平成21年4月採用	4		2								6
平成22年4月採用	3		2								5
平成23年4月採用	10	2	4	3		2					21
平成23年10月採用				1	1	2					4
平成24年4月採用	9	5	6	5							25
平成25年4月採用	8	5	7								20
平成26年4月採用	0	3	6	2	1	2	1	1	3		19
平成27年4月採用		4	10	4	1		2		2		23
平成28年4月採用		4	4						3		11
平成29年4月採用	7		2							3	12
平成30年4月採用	5		2							2	9
平成31年4月採用	4		1								5
令和2年4月採用	3										3
令和3年4月採用	2		1								3
令和4年4月採用	3										3
計	63	23	52	15	3	6	3	1	8	5	179

【民間企業等職務経験者等採用試験（一般行政）の変更点】

平成30年4月期採用での変更点は以下のとおりです。

○ 職務経験の緩和

当初、直近5年間で3年以上（継続勤務期間2年以上）職務経験がある人を対象としていましたが、継続勤務期間を1年以上に緩和し、受験者の確保に努めました。

II 現在の職員数の状況と課題

5 定年引上げ制度の導入

平均寿命の伸長や少子・超高齢化の進行を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、国家公務員において定年が令和5年度から段階的に65歳に引き上げられることに伴い、地方公務員においても定年が引き上げられます。

これにより、60歳到達時に適用される人事諸制度が、次のように大きく変わることになります。

- ① 令和5年度から2年に1歳ずつ定年を引き上げ（令和5年度の定年年齢は原則61歳）、令和13年度に65歳となる。
- ② 60歳に達した管理監督職の職員は、管理監督職以外の職に降任等をする管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）が導入される。
- ③ 定年前の60歳以降の職員が一旦退職した上で短時間勤務に移行する、定年前再任用短時間勤務制等が導入される。
- ④ 60歳超職員の給与水準が、当分の間60歳時点の7割水準となる。
- ⑤ 60歳以降定年前に退職する場合であっても、定年退職と同様に退職手当を算定する。

○ 段階的な定年の引上げ

年度	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)
定年	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65
S32.4.2 ~S33.4.1	65歳 再任用										
S33.4.2 ~S34.4.1	64歳 再任用	65歳 暫再									
S34.4.2 ~S35.4.1	63歳 再任用	64歳 暫再	65歳 暫再								
S35.4.2 ~S36.4.1	62歳 再任用	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再							
S36.4.2 ~S37.4.1	61歳 再任用	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再						
S37.4.2 ~S38.4.1	60歳 定年退職	61歳 暫再	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再					
S38.4.2 ~S39.4.1	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再				
S39.4.2 ~S40.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再			
S40.4.2 ~S41.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再	65歳 暫再		
S41.4.2 ~S42.4.1	56歳	61歳年度以降は、定年前再任用短時間勤務が可能		59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再	
S42.4.2 ~S43.4.1	55歳			58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

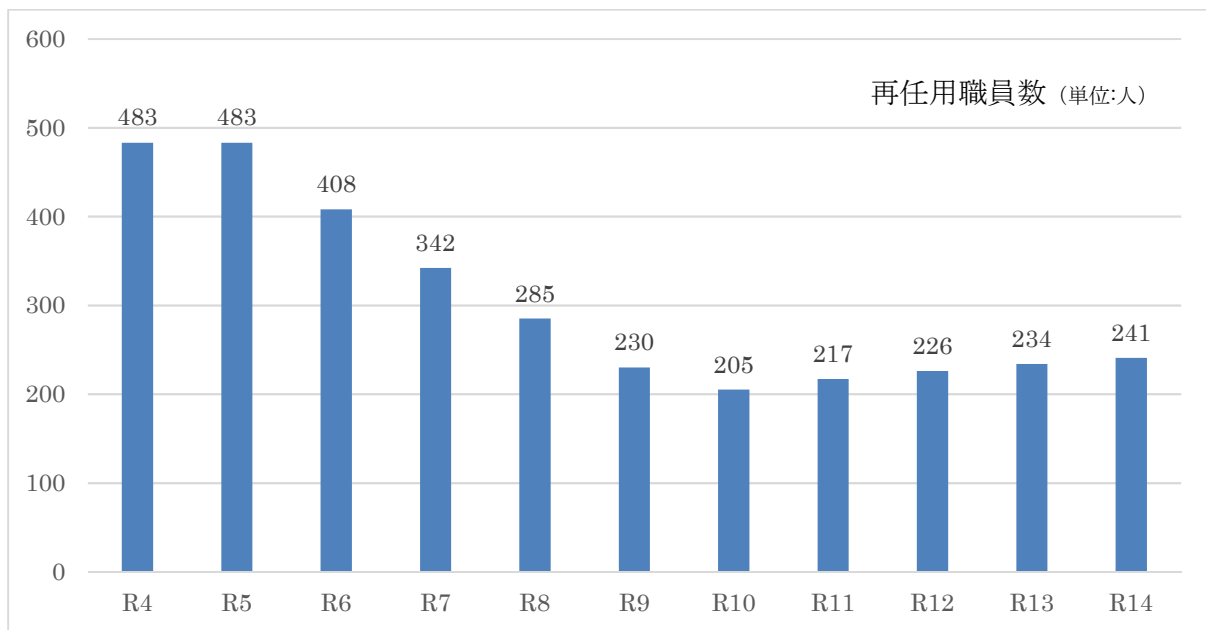
※年齢は年度末年齢

Ⅱ 現在の職員数の状況と課題

○ 再任用職員の推移

定年引上げ制度の導入により現行の再任用制度が廃止され、令和5年度より定年前再任用短時間制と暫定再任用制に移行します。

定年引上げ制度が浸透し、定年までフルタイムで働く職員が徐々に増加することが予想されることから、いったん退職して短時間勤務を行う再任用職員の人数は減少する見込みです。



II 現在の職員数の状況と課題

○ 段階的定年引上げ期間中の年度ごとの職員数の推移

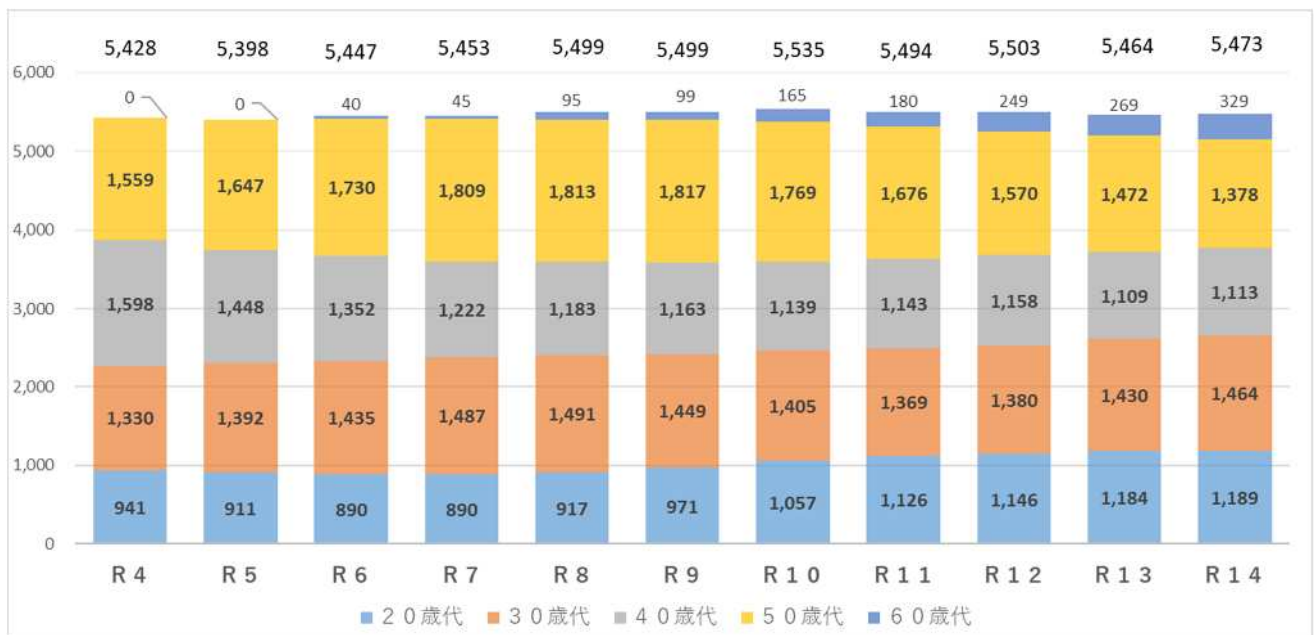
令和5年度から定年年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることにより、令和5年度から令和14年度までの間は、定年退職者が生じるのは2年に1度となります。

この間、仮に職員数を現在の職員数に固定した場合、職員の新規採用は2年に1度となり、学生をはじめとした志望者の受験機会を閉ざすことになるばかりか、優れた人材の安定的確保に影響が生じる可能性があります。

したがって、質の高い行政サービスの安定的提供に必要な業務執行体制を確保するためには、段階的な定年引上げ期間中の定年退職者が生じない年においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、新規採用を前倒して行うことで、年代ごとの職員数についても平準化されます。

年度毎の年代別職員数【職員数の適正化を見込まない場合の推測】

単位:人



年度	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
退職数	178	129	159	151	173	183	208	190	217	191	225
採用数	148	178	185	197	196	219	192	199	203	210	223

退職に伴う職員減少に対する採用だけでなく、大量退職が見込まれる令和10年度以降に備えて、新規採用を前倒して行う必要がありますが、少子化の進行などに伴う学卒者の獲得競争の激化により、予定する採用者数が確保しにくくなる可能性があります。

人材の獲得競争が激しくなる中、採用困難な専門職種を中心に、応募者を増やすための取り組みや採用方法を検討するとともに、事務事業のあり方・やり方の見直しなどを一層進め、業務量に見合った職員数の適正化を進める必要があります。

Ⅲ 新潟市定員配置計画 2023 の内容

1 基本方針

令和4年4月1日時点で、人口100万人程度以下の同規模政令指定都市との比較において、国の配置基準のある部門・職種及び教育職員を除いた本市の職員数は、保育所関連をはじめ、農業や教育等の部門においては職員数が超過していますが、土木部門を中心に下回っている部門があります。

今後一定期間は少子化や人口減少が進行する中、複雑化・多様化する行政課題を解決し、市民サービスの維持・向上に必要な業務執行体制を確保するため、本市の強みとなる部門の職員超過を特性ととらえつつ、事務事業のあり方・やり方を不断に見直し、持続可能な行財政運営を行うことが必要です。

本計画期間においては、6つの取り組み項目を掲げ、引き続き、定員配置の選択と集中による定員の適正化を進めます。

2 計画期間

2023年4月～2027年3月（4年間）

3 取組項目

① 業務のあり方・やり方の見直し

人口減少の進行やデジタル化の進展を踏まえ、事業のあり方・やり方の見直しなど内部事務の効率化を進めます。

- ・事業の実績や効果、政策・施策への貢献度の検証を踏まえた自律的な見直しの実施

② 簡素で効率的な組織体制の再構築

本庁と区役所で行う業務の不断の見直しを行い、市政の重要課題に対応できる柔軟な組織体制を構築していきます。

- ・業務の見直しに合わせた組織の見直し
- ・本庁と区役所の役割分担を適切に行いつつ、住民起点に立った区役所の権限強化の検討
- ・利用実態や地域での役割、市民サービス向上の観点に考慮した出張所、連絡所等のあり方の検討

③ 公民連携、業務の外部委託化の推進

多様化する市民ニーズや地域課題の解決に向け、多様な担い手と強みを活かしあった取り組みを進める必要があることから、公民連携や業務の外部委託化など民間の力

Ⅲ 新潟市定員配置計画 2023 の内容

を取り入れた市政の推進に取り組みます。

- ・本市が抱える行政課題に企業・団体などから提案をいただくワンストップ窓口の設置
- ・質の高い市民サービスの提供に向け、大量かつ定型的な業務を対象にした外部委託化の推進

④ DXによる行政サービスの利便性向上・スマートな行政の実現

市民視点で業務のあり方を見直しつつ、デジタル技術の導入に積極的に取り組みながら自治体DXを推進することで、行政サービスの利便性向上と業務の効率化を実現します。

- ・マイナンバーカードを用いた行政手続きのオンライン化を推進するとともに、市民の利便性向上に向けた改善を合わせて実施
- ・情報システムの標準化を進めるとともに、AI、RPAなどデジタル技術の導入支援を行うなど、定型業務の自動化や効率化の推進

⑤ 市政を支える職員育成と環境整備

高度化・複雑多様化する行政課題を市民視点で考え、解決できる職員を育成するとともに、本市の特性を踏まえた職員配置や職員採用を行うなど定員配置の選択と集中を強化します。

- ・総人件費を意識した職員配置
- ・職員の年齢構成の平準化
- ・採用困難となっている専門職種の採用強化

⑥ 財政基盤の強化に向けた不断の見直し

「行政改革プラン2018」や「集中改革プラン」の取組を継承しながら、「新潟市総合計画2030」の前期実施計画内に「持続可能な行財政運営」として位置付けた項目を着実に推進します。

Ⅲ 新潟市定員配置計画 2023 の内容

4 目標

国の配置基準がある職種・部門及び教育職員を除いた令和 4 年度職員数 4,731 人を職員数の目安とし、上記の取組を進めることによって、市政の課題解決や活性化に資する企画立案など、創意工夫をより発揮すべき業務や部門にメリハリのある職員配置を行います。

5 進捗管理

本計画の進捗については、「新潟市総合計画 2030」の前期実施計画の進捗管理の中で併せて管理していきます。

参考 これまでの定員管理の状況

1 平成7年度から平成16年度まで【第1次定員適正化計画】

平成8年度に策定した定員適正化計画は、一般行政部門※1において10年間（平成7年4月を基準に平成17年4月まで）で80人減員（△3.2%）の計画でした。

これは、同規模都市と比較して約80人の職員数が超過していることから設定した減員数であり、当初計画には反映されていなかった黒埼町との合併（平成13年1月）を考慮すると、平成16年4月までに、141人（△5.7%）の減員が達成されています。

また、平成17年3月の近隣12市町村との合併に伴う総務など管理部門集中化等により139人（職員数：7,927人→7,788人（△1.8%））の減員を図りました。

◆ 第1次定員適正化計画の進捗状況

（単位：人）

	H7	H11	H12	H13	H14	H15	H16
一般行政部門	2,485	2,473	2,456	2,421	2,335	2,350	2,344
H7比増減	—	△12	△29	△64	△150	△135	△141
総職員数	5,267	5,188	5,158	5,143	5,082	5,047	5,021
H7比増減	—	△79	△109	△124	△185	△220	△246

※黒埼町合併分を除く。数値は定員管理調査※2の各年4月1日現在の職員数

※1【一般行政部門】教育部門、消防部門、公営企業等会計部門（病院・水道・下水道等の特別会計）以外の部門

※2【定員管理調査】総務省が地方公共団体の職員数や配置の実態等を把握し、定員管理の適正化に資することを目的に毎年実施している調査で、定員の適正化に向けた取り組みを推進するための指標となるもの

2 平成 17 年度から平成 21 年度まで【第 2 次定員適正化計画】

平成 17 年度に策定した第 2 次定員適正化計画は、5 年間（平成 17 年 4 月を基準に平成 22 年 4 月まで）で 660 人減員（△8.1%）の計画でした。

これは、人口 100 万人程度以下の政令指定都市 4 市（仙台、千葉、静岡、北九州）における普通会計部門※3 の職員数と比較（修正値※4 比較）して約 500 人の職員数が超過していること、および公営企業等会計部門の民間委託計画等による 160 人の減員を合わせたものです。

平成 22 年 4 月までに目標の 660 人に対して、624 人減員（△7.6%）の結果となりましたが、当初計画になかった診療報酬改定に伴う医療職職員の大幅増員（病院事業の経営健全化のため 110 人の増員）を算入しなければ、目標は達成されています。

◆ 第 2 次定員適正化計画の進捗状況

（単位：人）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	累積
定員適正化計画(a)	8,197	8,102	8,007	7,867	7,702	7,537	
(前年度比)		△95	△95	△140	△165	△165	△660
実職員数(b)	8,197	8,078	7,975	7,792	7,593	7,573	
(前年度比)		△119	△103	△183	△199	△20	△624
差 (b)-(a)	—	△24	△32	△75	△109	36	

（参考：うち普通会計部門※3）

（単位：人）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	累積
定員適正化計画(a)	6,389	6,406	6,326	6,196	6,046	5,889	
(前年度比)		17	△80	△130	△150	△157	△500
実職員数(b)	6,389	6,400	6,342	6,145	6,000	5,884	
(前年度比)		11	△58	△197	△145	△116	△505
差 (b)-(a)	—	△6	16	△51	△46	△5	

※数値は定員管理調査の各年 4 月 1 日現在の職員数

※3【普通会計部門】一般行政部門に教育部門と消防部門を加えた部門

※4【修正値】人口や産業構造の類似した団体と比較し、各部門の職員配置数の平均を示したもので、当該部門に職員を配置している団体を対象に比較した指標となるもの

3 平成 22 年度から平成 24 年度まで【新・定員配置計画（平成 22～24 年度）】

平成 22 年度に策定した新・定員配置計画は、第 2 次定員適正化計画の考え方を継承するものとし、他の同規模政令指定都市との比較状況を踏まえて、3 年間（平成 22 年 4 月を基準に平成 25 年 4 月まで）で普通会計部門における職員数を 300 人減員（△5.1%）する計画でした。

平成 25 年 4 月までに目標の 300 人に対して、273 人減員（△4.7%）の結果となりました。これは、東日本大震災に係る被災地への職員派遣や災害・危機事象への対応、新潟県からの権限移譲など、当初計画になかった行政需要が発生し、業務量が増加したことが大きな要因となっています。

◆ 新・定員配置計画（平成 22～24 年度）の進捗状況

（単位：人）

	H22	H23	H24	H25	累積
新・定員配置計画（a）	5,884	5,784	5,684	5,584	
（前年度比）		△100	△100	△100	△300
実職員数（b）	5,884	5,767	5,704	5,611	
（前年度比）		△117	△63	△93	△273
差（b）-（a）	—	△17	20	27	

※数値は定員管理調査の各年 4 月 1 日現在の普通会計部門職員数

4 平成 25 年度から平成 26 年度まで【新・定員配置計画（平成 25～26 年度）】

平成 25 年度に策定した新・定員配置計画は、前計画の考え方を継承し、引き続き行財政の効率化を進めながら、前計画における減員計画の未達成分を含め、2 年間（平成 25 年 4 月を基準に平成 27 年 4 月まで）で普通会計部門の職員数を 55 人（△1%）減員する計画でした。

2 か年計画の 1 年を経過した平成 26 年 4 月時点において、平成 27 年 4 月の目標を達成している状況にあります。これは、業務執行体制の見直しや指定管理者制度への移行による減員、再任用職員の活用などで業務の効率化を図ることができたことによるものです。

◆ 新・定員配置計画（平成 25～26 年度）の進捗状況

（単位：人）

	H25	H26	H27	累積
新・定員配置計画（a）	5,619	5,604	5,564	
（前年度比）		△15	△40	△55
実職員数（b）	5,611	5,564	5,545	
（前年度比）		△47	△19	△66
差（b）-（a）	△8	△40	△19	△74

※数値は定員管理調査の各年 4 月 1 日現在の普通会計部門職員数

5 平成 27 年度から平成 30 年度まで【定員配置計画 2015（平成 27～30 年度）】

平成 27 年度に策定した定員配置計画 2015 は、行政改革プラン 2015 の考え方を基に、限られた人員を効果的・効率的に配分するための取組みをさらに推進するため、持続可能な行財政運営の確立に向けて、予算担当部門、組織担当部門、人員担当部門が一体となり、重点事業など事業立案および推進にあたっての仕組みの改善を行いながら、人員配置については、選択と集中の強化を図ることとしました。

また、職員の年齢構成の偏りを是正するため、前計画から継承して、職員層が薄くなっている 30 歳代前半の職員数を、民間企業等職務経験者を継続的に採用していくことにより引き上げる、年齢構成の平準化を前計画から引き続き推進する計画でした。

◆ 定員配置計画 2015（平成 27～30 年度）の内容

① 年齢構成の平準化の推進

【目標】平成 27 年 4 月 1 日現在の 36 歳～28 歳の職員数平均 106 人



民間企業等職務経験者を継続的に 20 人程度採用することで

平成 31 年 4 月 1 日現在の 40 歳～28 歳の職員数平均を 114 人に引き上げる

【実績】平成 30 年 4 月 1 日現在で、129 人

② 選択と集中による人員の適正配置

持続可能な行財政運営の確立に向けて、予算担当部門、組織担当部門、人員担当部門が一体となり、重点事業など事業立案および推進にあたっての仕組みの改善を行っていきます。そのうえで、人員配置については、選択と集中の強化を図り、限られた人員の適正配置に努める。

なお、定員管理については行革プラン 2015 の中間評価後に、改めて目標設定を行うこととする。

③ 多様な雇用形態に応じた人員管理

社会状況の変化に対応した持続可能な行財政運営を行うため、任期付職員や再任用職員をはじめとした、多様な雇用形態の職員を活用するとともに、雇用形態ごとに従事する業務内容を整理して、雇用形態や労働条件に応じた人員管理を行う。

6 平成30年10月から令和4年度まで【定員配置計画2018】

平成30年9月に策定した定員配置計画2018は、平成29年4月1日現在で、人口100万人以下の同規模政令指定都市との職員数の比較において、本市の職員数が471人超過していることを踏まえ、超過部門を本市の特性ととらえつつ、新規採用職員数の精査と現業職の退職不補充により、普通会計の職員を5年で220人減員する計画でした。

また、人口減少や少子・高齢化の急速な進展により、市税収入の大幅な増加が期待できない一方、扶助費をはじめとする社会保障関係費の増加や公共施設の老朽化への対応など、更なる行政経費の増大が見込まれることから、同計画期間中の平成31年度から令和2年までの3年間については、「集中改革期間」と位置付け、集中改革の取り組みにより限られた人員や予算の中で事務事業を見直しました。

今後も多様な行政需要が発生していくことが見込まれる中、持続可能な行財政運営の確立のため、事務事業のあり方・やり方の見直しとあわせて、定員配置の選択と集中を強化する必要があります。

◆ 定員配置計画2018の進捗状況

(単位:人)

年度	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)見込	計
定員配置計画2018(a)	5579	5539	5484	5429	5394	5359	
(前年度比)		△ 40	△ 55	△ 55	△ 35	△ 35	△ 220
実職員数(b)	5579	5490	5444	5395	5282	5228	
(前年度比)		△ 89	△ 46	△ 49	△ 113	△ 54	△ 351

※数値は定員管理調査の各年4月1日現在の普通会計部門職員数。(臨時的任用職員を除く。)